

Avis du Comité européen des régions — Des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne

(2021/C 175/08)

Rapporteur:	Peter KAISER (AT/PSE), chef du gouvernement du Land de Carinthie
Texte de référence:	Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne COM(2020) 682 final

I. RECOMMANDATIONS D'AMENDEMENT

Amendement 1

Considérant 21

Texte proposé par la Commission européenne	Amendement du CdR
Les salaires minimaux sont considérés comme adéquats s'ils sont équitables par rapport à la répartition des salaires dans le pays et s'ils offrent un niveau de vie décent. La détermination du caractère adéquat des salaires minimaux légaux se fait sur la base des conditions socio-économiques nationales, y compris la croissance de l'emploi, la compétitivité et les évolutions régionales et sectorielles. Le caractère adéquat de ces salaires devrait être évalué au moins en fonction de leur pouvoir d'achat, de l'évolution de la productivité et de leur relation avec les niveaux, la répartition et la croissance des salaires bruts. L'utilisation d'indicateurs communément utilisés au niveau international, tels que 60 % du salaire médian brut et 50 % du salaire moyen brut, peut aider à guider l'évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux par rapport au niveau brut des salaires.	Les salaires minimaux sont considérés comme adéquats s'ils sont équitables par rapport à la répartition des salaires dans le pays et s'ils offrent un niveau de vie décent. La détermination du caractère adéquat des salaires minimaux légaux se fait sur la base des conditions socio-économiques nationales, y compris la croissance de l'emploi, la compétitivité et les évolutions régionales et sectorielles. Le caractère adéquat de ces salaires devrait être évalué au moins en fonction de leur pouvoir d'achat, de l'évolution de la productivité et de leur relation avec les niveaux, la répartition et la croissance des salaires bruts. Les indicateurs reconnus au niveau international que sont 60 % du salaire médian brut et 50 % du salaire moyen brut, aident à guider l'évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux par rapport au niveau brut des salaires.

Exposé des motifs

Les indicateurs mentionnés ici se sont révélés être des critères de référence consensuels au cours du processus de consultation.

Amendement 2

Article 3, paragraphe 3

Texte proposé par la Commission européenne	Amendement du CdR
toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs , d'autre part, en vue de déterminer les conditions de travail et d'emploi, et/ou de réglementer les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou de réglementer les relations entre des employeurs ou leurs organisations et une organisation de travailleurs ou des organisations de travailleurs ;	toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales , d'autre part, en vue de déterminer les conditions de travail et d'emploi, et/ou de réglementer les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou de réglementer les relations entre des employeurs ou leurs organisations et des organisations syndicales ;

Exposé des motifs

Conformément à la législation sociale européenne ainsi qu'aux obligations de l'Union en droit international, les partenaires du dialogue social et des négociations collectives sont les syndicats. Les comités d'entreprises, par exemple, ne jouissent pas de la légitimité institutionnelle suffisante.

Amendement 3

Article 4, paragraphe 2

Texte proposé par la Commission européenne	Amendement du CdR
<p>Les États membres dans lesquels la couverture des négociations collectives est inférieure à 70 % des travailleurs visés à l'article 2 prévoient en outre un cadre offrant des conditions propices à la tenue de négociations collectives, soit sous la forme d'une loi après consultation des partenaires sociaux, soit sous la forme d'un accord avec lesdits partenaires sociaux, et établissent un plan d'action pour promouvoir les négociations collectives. Le plan d'action est rendu public et notifié à la Commission européenne.</p>	<p>Les États membres dans lesquels la couverture des négociations collectives est inférieure à 70 % des travailleurs visés à l'article 2 prévoient en outre un cadre offrant des conditions propices à la tenue de négociations collectives, soit sous la forme d'une loi après consultation des partenaires sociaux, soit sous la forme d'un accord avec lesdits partenaires sociaux, et établissent un plan d'action pour promouvoir les négociations collectives, ainsi que pour constituer les capacités des partenaires sociaux et les renforcer. Le plan d'action est rendu public et notifié à la Commission européenne.</p>

Exposé des motifs

Le présent amendement a pour but d'assurer une cohérence avec l'article 4, paragraphe 1.

Amendement 4

Article 5, paragraphe 1

Texte proposé par la Commission européenne	Amendement du CdR
<p>Les États membres dans lesquels il existe des salaires minimaux légaux prennent les mesures nécessaires pour que la fixation et l'actualisation de ces salaires reposent sur des critères conçus pour en promouvoir le caractère adéquat dans le but de garantir des conditions de travail et de vie décentes, la cohésion sociale et la convergence vers le haut. Les États membres définissent ces critères conformément à leurs pratiques nationales, que ce soit dans la législation nationale pertinente, dans les décisions des organes compétents ou dans des accords tripartites. Les critères sont définis de manière stable et claire.</p>	<p>Les États membres dans lesquels il existe des salaires minimaux légaux prennent les mesures nécessaires pour que la fixation et l'actualisation de ces salaires reposent sur des critères conçus pour en promouvoir le caractère adéquat dans le but de garantir des conditions de travail et de vie décentes, la cohésion sociale et territoriale et la convergence vers le haut. C'est à l'échelon des États membres que ces critères sont définis, conformément aux pratiques qui y sont en vigueur, que ce soit dans la législation pertinente, dans les décisions des organes compétents ou dans des accords tripartites. Les critères sont clairement définis et assortis d'un calendrier.</p>

Exposé des motifs

Le présent amendement vise à mettre en relief la dimension territoriale.

Amendement 5

Article 5, paragraphe 2

Texte proposé par la Commission européenne	Amendement du CdR
<p>Les critères nationaux visés au paragraphe 1 comprennent au moins les éléments suivants:</p> <p>a) le pouvoir d'achat des salaires minimaux légaux, compte tenu du coût de la vie et de la contribution des impôts et des prestations sociales;</p> <p>b) le niveau général et la répartition des salaires bruts;</p> <p>c) le taux de croissance des salaires bruts;</p> <p>d) l'évolution de la productivité de la main-d'œuvre.</p>	<p>Les critères nationaux visés au paragraphe 1 devraient comprendre au moins les éléments suivants:</p> <p>a) le pouvoir d'achat des salaires minimaux légaux, compte tenu du coût de la vie par référence à l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) établi par le règlement (UE) 2016/792;</p> <p>b) le niveau général et la répartition des salaires bruts par secteur et par région NUTS 2;</p> <p>c) le taux de croissance des salaires bruts.</p>

Exposé des motifs

Les charges fiscales et sociales ainsi que la productivité du travail sont généralement des paramètres propres à chaque entreprise, qui ne permettent pas d'évaluer le caractère adéquat des salaires minimaux.

Amendement 6

Article 5, paragraphe 3

Texte proposé par la Commission européenne	Amendement du CdR
<p>Pour guider leur évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux légaux, les États membres ont recours à des valeurs de référence indicatives, telles que celles couramment utilisées au niveau international.</p>	<p>Les États membres restent compétents pour fixer le taux des salaires minimaux légaux. En tout état de cause, ils veillent à ce qu'ils soient appropriés et à ce qu'un processus de convergence s'engage chaque année en vue d'atteindre le plus rapidement possible un seuil équivalent à au moins 60 % du salaire médian brut et 50 % du salaire moyen brut.</p>

Exposé des motifs

Cette modification est proposée dans un souci de cohérence avec l'amendement 1, relatif au considérant 21.

Amendement 7

Article 6, paragraphe 1

Texte proposé par la Commission européenne	Amendement du CdR
<p>Les États membres peuvent autoriser des taux de salaires minimaux légaux différents pour des catégories spécifiques de travailleurs. Les États membres limitent le plus possible ces variations et veillent à ce que toute variation soit non discriminatoire, proportionnée, limitée dans le temps s'il y a lieu, et justifiée objectivement et raisonnablement par un objectif légitime.</p>	<p>Les États membres veillent à ce qu'aucune catégorie de travailleurs ne se trouve exclue de la protection que confèrent les salaires minimaux légaux.</p>

Exposé des motifs

Il convient de ne pas encourager des taux inférieurs aux salaires minimaux légaux qui s'appliqueraient à des groupes spécifiques de travailleurs.

Amendement 8

Article 6, paragraphe 2

Texte proposé par la Commission européenne	Amendement du CdR
<p>Les États membres peuvent autoriser des retenues prévues par la loi qui réduisent la rémunération versée aux travailleurs à un niveau inférieur à celui du salaire minimal légal. Les États membres veillent à ce que ces retenues sur les salaires minimaux légaux soient nécessaires, objectivement justifiées et proportionnées.</p>	<p>Les États membres peuvent autoriser, moyennant le versement de prestations sociales et prestations en nature, des retenues prévues par la loi qui réduisent la rémunération versée aux travailleurs à un niveau inférieur à celui du salaire minimal légal. Les États membres veillent à ce que ces retenues sur les salaires minimaux légaux soient nécessaires, objectivement justifiées et proportionnées. Ils s'assurent que les pourboires, les paiements au titre des heures supplémentaires et les autres versements extrasalariaux soient exclus du calcul des salaires minimaux légaux et leur soient versés en supplément.</p>

Exposé des motifs

Ressort du texte.

Amendement 9

Article 9

Texte proposé par la Commission européenne	Amendement du CdR
<p>Marchés publics</p> <p>Conformément à la directive 2014/24/UE, à la directive 2014/25/UE et à la directive 2014/23/UE, les États membres prennent les mesures appropriées pour garantir que, dans l'exécution des marchés publics ou des contrats de concession, les opérateurs économiques respectent les salaires fixés par les conventions collectives pour le secteur et la zone géographique concernés ainsi que les salaires minimaux légaux, lorsqu'ils existent.</p>	<p>Marchés publics</p> <p>Conformément à la directive 2014/24/UE, à la directive 2014/25/UE et à la directive 2014/23/UE, les États membres prennent les mesures appropriées pour garantir que, dans l'exécution des marchés publics ou des contrats de concession, les opérateurs économiques respectent les rémunérations et autres conditions de travail qui ont été fixées par les conventions collectives pour le secteur et la zone géographique concernés et les salaires minimaux légaux, lorsqu'ils existent, ainsi que le droit aux négociations collectives. Les États membres s'assurent également qu'à titre de condition pour l'octroi de contrats de marchés publics, les acteurs économiques soient tenus de se conformer aux rémunérations et autres conditions de travail qui ont été fixées par la voie législative ou par des conventions collectives, ainsi que de respecter le droit aux négociations collectives et de reconnaître les syndicats et négocier avec eux.</p>

Exposé des motifs

Ressort du texte.

II. RECOMMANDATIONS POLITIQUES

LE COMITÉ EUROPÉEN DES RÉGIONS,

1. accueille favorablement le changement de paradigme apporté par la Commission en ce qui concerne les salaires minimaux, qui fait de ces salaires minimaux adéquats un droit fondamental et un préalable essentiel pour une économie de marché sociale, équitable et durable, sur laquelle repose le marché unique européen. Les coûts économiques, sociaux et sociétaux engendrés par le dumping salarial et les écarts de rémunération au sein de l'Union européenne dépassent largement leurs éventuels bénéfices à court terme pour les entreprises;

2. se félicite que la proposition de la Commission prévoit la mise en place d'un cadre européen qui permette le renforcement des conventions collectives et des salaires minimums équitables et adéquats, notamment dans le but de lutter contre le phénomène des travailleurs pauvres. Le CdR met en évidence l'ambition de la proposition de la Commission, s'agissant de créer un cadre qui favorise des salaires minimaux plus adéquats et améliore l'accès des travailleurs à des salaires minimaux garantis, tout en respectant aussi bien les spécificités des systèmes nationaux que l'autonomie de négociation et la liberté contractuelle des partenaires sociaux. Conformément aux demandes antérieures du Comité, la proposition de la Commission ne constitue pas une solution à prétention universelle et repose sur le postulat suivant, auquel il adhère lui aussi: «Des négociations menées de manière efficace entre les partenaires sociaux et la conclusion de conventions collectives exhaustives constituent le principal moyen de garantir que les salaires et autres conditions de travail soient équitables, étant donné que ce sont les travailleurs et les employeurs qui connaissent le mieux leur secteur d'activité et leur région»⁽¹⁾;

3. relève qu'à l'expiration du délai du 21 janvier 2021, trois des vingt parlements nationaux qui avaient examiné le texte proposé par la Commission avaient émis des avis motivés au titre du mécanisme de contrôle de la subsidiarité;

4. voit dans la proposition de la Commission une traduction des objectifs européens visant à renforcer la cohésion sociale et territoriale et à éviter les distorsions de concurrence (article 3 du traité sur l'Union européenne), et estime qu'elle se place dans le sillage du socle européen des droits sociaux (principe 6)⁽²⁾, de la charte des droits fondamentaux (article 31), de la charte sociale européenne (article 4) et de la convention n° 131 de l'Organisation internationale du travail. Cet aspect revêt une importance particulière pour les territoires où les écarts de salaire minimum à l'échelle de l'Union donnent lieu à des flux migratoires déséquilibrés en son sein, ce qui risque de déstabiliser localement la population et d'avoir un effet négatif sur la situation démographique dans les régions d'origine;

5. souligne que la nécessité de faire «converger par le haut» les salaires minimaux est d'autant plus pressante que les bas salaires demeurent une caractéristique de l'emploi dans l'Union européenne. On estime à environ un travailleur sur six le nombre de ceux qui sont faiblement rémunérés. Dans de nombreux États membres, les bas salaires n'ont pas suivi la courbe des autres rémunérations au cours de ces dernières années, aggravant ainsi les inégalités salariales. La proportion de travailleurs exposés au risque de pauvreté est passée de 8,3 % en 2010 à 9,3 % en 2018. La crise de la COVID-19 a eu en outre un effet négatif sur les salaires des travailleurs, en particulier ceux dont les revenus sont les plus bas, dans des activités telles que le nettoyage, le commerce de détail, la santé, les soins de longue durée et les soins résidentiels. Ce sont là des secteurs qui relèvent, en tout ou partie, de la compétence des collectivités locales et régionales. Selon une enquête en ligne réalisée par la Fondation Eurofound en 2020, près de 40 % des personnes interrogées dans l'Union européenne, ont indiqué que leur situation financière était moins favorable qu'avant la pandémie, et près de la moitié des ménages ont déclaré qu'ils ne parvenaient pas à joindre les deux bouts (47 % en avril 2020); En outre, si les femmes représentent globalement 48 % des salariés dans l'Union européenne, elles comptent pour 59 % des travailleurs percevant le salaire minimum. Cette situation contribue tant aux écarts de rémunération et de pension entre hommes et femmes qu'à la pauvreté des travailleuses⁽³⁾. Une convergence vers le haut contribuerait ainsi à réduire la pauvreté des travailleurs de même que les écarts de rémunération et de pension entre hommes et femmes;

6. estime que l'article 153 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne que la Commission propose comme base juridique, conformément au principe de subsidiarité et en application de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (affaire C-268/06 Impact, 2008), n'autorise aucune intervention directe dans la fixation des rémunérations au sein de l'Union européenne. La proposition de la Commission ne peut constituer qu'un processus assorti d'objectifs, qui respectera pleinement la législation nationale existante en matière de salaire minimal et le rôle des partenaires sociaux;

(1) Voir le paragraphe 31 de l'avis du CdR — Une Europe sociale forte pour des transitions justes» (rapporteuse: Anne Karjalainen) (JO C 440 du 18.12.2020, p. 42).

(2) 6. Salaires: les travailleurs ont droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent. Un salaire minimum adéquat doit être garanti, de manière à permettre de satisfaire les besoins des travailleurs et de leur famille en fonction des conditions économiques et sociales nationales, tout en préservant l'accès à l'emploi et la motivation à chercher un emploi. La pauvreté au travail doit être évitée. Tous les salaires doivent être fixés d'une manière transparente et prévisible, conformément aux pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.

(3) Eurofound (2017), «In-work poverty in the EU» (Les travailleurs pauvres au sein de l'UE), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

7. fait observer à la Commission que la lutte contre la pauvreté touchant les travailleurs nécessite une approche multidimensionnelle. De l'analyse qu'elle-même réalise, il ressort qu'un tel combat représente un défi complexe, pour lequel d'autres facteurs jouent également un rôle déterminant, qu'il s'agisse du système fiscal, de l'effort de formation, du niveau des prestations sociales ou encore de la politique de l'emploi, voire du suivi du droit positif. Il s'agit de domaines dans lesquels les compétences, au premier chef, appartiennent aux États membres et, en conséquence, le succès d'une procédure européenne relative à des salaires minimaux adéquats dépendra dans une large mesure de leur propre disposition à ajuster ces paramètres;
8. observe qu'avant de présenter son projet, et conformément à l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, la Commission a procédé à une consultation en deux étapes des partenaires sociaux sur d'éventuelles mesures de l'Union relatives à des salaires minimaux. Lors de la première étape, du 14 janvier au 25 février 2020, la Commission a consulté les partenaires sociaux sur la nécessité d'une initiative relative aux salaires minimaux et sur son orientation possible. Lors de la seconde étape, du 3 juin au 4 septembre 2020, la Commission a consulté les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée et sur l'instrument juridique à employer. La proposition de directive tient compte des contributions des parties, en ce qui concerne notamment la question de l'autonomie des partenaires sociaux en matière de conventions collectives. Il est donc de la plus haute importance que la Commission soutienne à l'avenir le renforcement des capacités ainsi que l'autonomie des partenaires sociaux aux niveaux européen et national, sachant que la législation ne garantit aucunement la force desdits partenaires sociaux. Les avis du public ont également été recueillis grâce aux réponses à l'Eurobaromètre standard 92 (automne 2019), qui comportait des questions sur les priorités de l'Union européenne (y compris le salaire minimal).
9. soutient qu'un salaire décent représente un enjeu qui va au-delà de l'élimination de la grande pauvreté. Il doit viser à garantir que les personnes concernées puissent jouir d'une qualité de vie minimale et prendre part à la vie sociale et culturelle. Il est propre à chaque contexte et excède les rémunérations du seuil de pauvreté, afin d'assurer que les intéressés puissent subvenir à leurs besoins essentiels;
10. rappelle qu'un certain nombre de directives contenant des dispositions relatives aux rémunérations ont déjà été adoptées sur la base de l'article 153, paragraphe 1, point b), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et dans le plein respect du paragraphe 5 de cet article 153 (*);
11. soutient que lorsque les salaires minimaux sont fixés par secteur, il y a lieu de respecter le principe de l'égalité des rémunérations pour un travail de même valeur;
12. appuie explicitement le projet de directive en ce qu'il ne prévoit aucune harmonisation sociale minimale. Suivant la perception du Comité, la proposition de la Commission comporte une clause de non-régression concernant les niveaux de protection existant dans les États membres lorsqu'ils sont plus élevés que ceux garantis par la proposition de directive à l'examen (article 16);
13. reconnaît que, dans sa proposition de directive, la Commission a exclu du champ d'application du chapitre II de la directive les États membres où les salaires minimaux sont fixés par des conventions collectives;
14. considère que la valeur ajoutée européenne de la proposition de la Commission européenne réside dans la création d'une base pour amorcer une convergence par le haut des salaires minimaux, dans le cadre d'un dialogue avec les États membres;
15. fait valoir que la question des salaires minimaux adéquats revêt une forte dimension régionale, bien que la proposition de la Commission à l'examen ne la prenne pas suffisamment en considération. Cette dimension résulte de l'existence de conventions collectives régionales, de la forte interaction existant entre le salaire minimal et la cohésion sociale et territoriale et de la fonction de responsables en dernier ressort que les collectivités territoriales assument, en leur qualité d'employeurs, pour fixer les rémunérations en fonction des conditions de chaque commune ou région;

(*) Voir notamment 1) la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23), 2) la directive 2008/94/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2008 relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur (JO L 283 du 28.10.2008, p. 36) et 3) la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (JO L 188 du 12.7.2019, p. 79).

16. attire l'attention sur l'étude qu'il a commandée sur le thème «Fair Minimum Wages — The Local and Regional Perspective» (Des salaires minimums équitables — la perspective locale et régionale) ⁽⁵⁾; souligne en particulier la conclusion où il est expliqué que, pour diverses raisons, une introduction généralisée de salaires minimaux régionaux ne saurait être soutenue, dans la mesure où les cadres institutionnels, les compétences et les traditions placent principalement au niveau national la fixation des salaires minimaux, mais que, dans le même temps, un certain nombre de possibilités existent pour que les collectivités locales et régionales jouent un rôle dans l'application, la promotion et le suivi des salaires minimaux;
17. met en garde contre les différences importantes quant au nombre de travailleurs qui dépendent du salaire minimal dans les zones urbaines et rurales, et souligne que, pour pouvoir répondre à la demande de convergence vers des salaires minimaux plus adéquats, il est nécessaire de trouver des approches innovantes pour aider les collectivités locales et régionales à obtenir le financement nécessaire dans leurs budgets, lesquels ont été sévèrement mis à mal par la pandémie de COVID-19;
18. juge qu'en mentionnant des éléments susceptibles d'entrer dans leur composition, il aurait été possible de décrire en termes plus concrets l'élaboration de plans d'action nationaux visant à promouvoir la négociation collective dans les États membres, qui est évoquée à l'article 4, paragraphe 2;
19. se demande, sur un plan de principe, s'il ne conviendrait de revoir, à l'échelle de l'Union européenne, la notion de travailleur sur laquelle repose la directive à l'examen. La référence à une jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne de 1986 (affaire Lawrie Blum) ne tient en tout cas pas compte de l'émergence de nouvelles formes de travail, en particulier de type précaire, dans le contexte de l'économie des plateformes;
20. rappelle, dans le domaine des marchés publics, l'arrêt rendu le 17 novembre 2015 par la Cour de justice de l'Union européenne dans l'affaire C-115/14, qui dispose que le droit de l'Union européenne ne s'oppose pas à ce qu'un soumissionnaire soit exclu d'une procédure de passation de marché public s'il refuse de s'engager à verser au personnel concerné le salaire minimal légal ⁽⁶⁾;
21. fait observer que le projet de directive à l'examen ne mentionne pas explicitement qu'il serait possible d'articuler le suivi de la mise en œuvre de ladite directive avec le processus du Semestre européen, par exemple en adaptant le tableau de bord social en ce sens. Le Comité considère toutefois cette possibilité d'un œil critique aussi longtemps que le processus du Semestre européen dans son ensemble ne fera pas l'objet d'une réforme en profondeur, visant à en améliorer la transparence et la gouvernance démocratique, en prévoyant un droit de regard du Parlement européen, et à y associer davantage les collectivités territoriales et les partenaires sociaux, selon une approche fondée sur le partenariat;
22. est d'avis que le processus de convergence vers des salaires minimaux plus équitables devrait s'accompagner d'une proposition de la Commission concernant des mesures de transparence salariale, qui constituerait également un outil appréciable pour combler l'écart de genre en matière salariale et prévenir les pratiques discriminatoires qui reposent sur la race, les convictions, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle ⁽⁷⁾;

Bruxelles, le 19 mars 2021.

Le président
du Comité européen des régions
Apostolos TZITZIKOSTAS

⁽⁵⁾ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6f084eaa-879e-11eb-ac4c-01aa75ed71a1/language-en>

⁽⁶⁾ La législation d'une entité régionale d'un État membre exigeant des soumissionnaires et de leur sous-traitants qu'ils s'engagent à verser un salaire minimal au personnel appelé à exécuter les prestations faisant l'objet du marché public a été jugée compatible avec le droit de l'Union européenne.

⁽⁷⁾ Voir le paragraphe 32 de l'avis du CdR — Une Europe sociale forte pour des transitions justes (rapporteuse: Anne Karjalainen) (JO C 440 du 18.12.2020, p. 42).